

なぜ日本人は年休を取らないのか

小倉 一哉

はじめに

日本の多くの労働者の休暇は短い。「夏休み」といってもせいぜい1週間程度の人が多いだろう。春のゴールデンウィーク、年末年始の休暇、これらの時期にも、多くの労働者は1週間程度の休暇を過ごす。つまり、典型的な日本の労働者の休暇とは、多くの場合、1週間ずつ年間に3回程度のことを意味している。

筆者は、この問題に以前から興味を感じていた。そして、何よりも不可思議なことが、ほとんど研究されていないということに疑問を感じた。それは、そのように少ない休暇にもかかわらず、法的に保障された年次有給休暇の多くが、利用されずに終わっているということである。

本稿は、日本の労働者の年次有給休暇に関する調査研究の成果を下に、日本人の休暇の状況やその背景にある原因、また今後の対策等について紹介する。

休暇の制度

「バカンス」で有名なフランスでは、勤続年数に関係なく年間30日、ドイツでも同様に年間24日が法的に保障されている。その他、フランスやドイツだけに限らず、ほとんどの西欧諸国では、年間で1カ月(30日)くらいの有給休暇を権利として保障している。しかも、これらの国では、法律上の日数を超えた休暇が労働協約等によってプラスされていることが多い。また、休暇の取得に関しても、1回で2週間程度連続した日数で取得するということが法的に保障されている。

西欧と比較すると、日本の制度はかなり異なっている。第1に、出勤率が課せられている。日本の労働基準法では、6カ月間継続して勤務し、全出勤日の8割以上を出勤した者が対象とされてい

る。第2次世界大戦の終戦直後に出勤率が低かったという法律制定当時の事情を反映したものとされているが、国際的に見て日本の欠勤率は低く、現在ではあまり意味がないだろう。

第2に、「年次有給休暇」の最低日数が10日とされていることである。法律上の最高日数は20日となっており、西欧とそれほどの差がないが、西欧では勤続年数に関係なく一定日数を保障している。日本では、企業に勤続した当初は10日しかないため、転職する際などに不利になることがある。しかも、筆者が行った調査では、労働基準法の通りの規則がなく、年間5日しかないという小企業も少なくなかった。

第3に、連続取得制度の問題である。西欧諸国では年間の全休暇日数のうち、最低1回について2週間は連続取得させなければならないという基準がある。労基法でも計画年休制度を設け、連続取得できる仕組みがつくられているが、30人以上の企業における2002年1月時点の普及率は13.0%(就労条件総合調査)となっており、あまり高くない。現状では、日本の多くの労働者は、年次有給休暇を細分化して利用している。むしろ、現時点では、年次有給休暇を1日あるいは半日単位で利用することにある種の「恩恵」を感じている労働者が多いと思われる(この点については後述する)。

日本人の休暇の現状

筆者は2002年に、日本全国3000人の労働者を対象に、年次有給休暇に関する調査を実施した。ここではその主な結果を紹介する。

ここでいう「保有日数」とは、昨年分の年次有給休暇のうち、利用しなかったために繰り越され、本年も利用可能な日数と本年分の日数の合計である。これを分母としたときの実際に利用した日数

を「消化日数」、その比率を「消化率」という。

表1により、男女・年齢階層別に見る。男性は全体で年間30日くらいの保有日数があり、消化日数は7日、消化率は27%。女性は同じく25日のうち9日弱を消化しており、消化率は40%ほど。

男女ともあまり利用していないが、それでも女性のほうがより多く利用している。しかしこの背景には、独身女性がたんに休暇を享受しているということではなく、家事や育児、看護、介護の必要性があると推測される。事実、女性を10歳刻みの年齢階層で見ても、消化率はすべての年齢階層で4割程度となっており、独身女性だけが休暇を享受しているということではない。

次に表2により、職種で見ると、消化率で比較すると、相対的に高い部類に一般事務(37%)や専門職(35%)が入る。高い部類でこの程度である。営業販売は27%、管理職は21%などとさらに低い。職種全体の傾向から考えると、顧客との関係、部門業務の統括といった二つの職種で、休暇が取られていないということがわかる。まじめな管理職は、部門の業務に全般的な責任を担っており、それゆえ休暇を取っていないということであろう。また、顧客や取引先との交渉、営業日や営業時間の関係から、営業や販売といった職種でも、休暇は取られていない。このような傾向は、勤め先の業種別に見ても同様で、消化率の最低は卸売・小

売業、飲食店であった。

そのほか、分析結果から判明したいくつかの特徴的な事実を紹介すると、健康状態が悪い人の消化率は、ほぼ健康な人より高い。つまり、病気がちで休む機会が多いとか、通院のために年次有給休暇を使っているということになり、多くの日本人は経験していることである。また、地域の失業率との関係を見ると、失業率が高い地域ほど消化率が悪かった。このことを解釈すると、休みを取ることによって会社にとっての自分のイメージが悪化し(休暇を取らないほうが評価される)、失職するリスクがあることを示している。調査は会社側の見解を調べていないが、少なくとも働いている人々は、雇用情勢の悪化が、休暇取得の雰囲気悪化させていると考えているようだ。日本人は、休暇取得に対する罪の意識が強いと言える。

休暇を消化しないという「意識」

次に、年次有給休暇を消化しない人の意識について探る。「年次有給休暇のすべてを消化せず、一部は残す」と回答した人に、14項目の理由について、どのくらい「そう思う」か質問した。回答結果を統計学的に分類したところ、大きく次の4タイプに分かれた。

タイプ1は「休んでもすることがない」派で、レジャーの費用や混雑を嫌う、することがないな

表1 性・年齢階層別に見た平均値

	20代男性	30代男性	40代男性	50代男性	男性計
保有日数(日)	21.8	31.1	32.1	33.1	30.1
消化日数(日)	6.4	7.8	7.3	7.9	7.4
消化率(%)	30.8	27.6	24.8	26.7	27.2
	20代女性	30代女性	40代女性	50代女性	女性計
保有日数(日)	19.5	26.6	25.7	29.5	24.6
消化日数(日)	7.4	10.3	8.6	9.5	8.7
消化率(%)	42.6	40.9	40.8	36.7	40.6

表2 職種別に見た平均値

	管理職	総務・企画・ 経理	一般事務等	営業販売等	専門職	製造生産 関連	その他
保有日数(日)	34.5	30.1	26.2	26.5	28.5	26.0	27.2
消化日数(日)	6.7	8.5	8.5	6.0	8.9	8.3	8.7
消化率(%)	21.1	30.2	37.2	26.9	35.1	34.9	33.7

どの意識が強いグループ。

タイプ2は「人事評価に影響する」派で、休暇を取ることで上司の顔色が悪くなるとか、勤務評価への影響が心配といった意識が強いグループ。

タイプ3は「業務量が多い・代わりの人がいない」派で、仕事量が多い、自分が休暇中の代替要員がいないなどの意識が強いグループ。

タイプ4は「何かの用事のために」派で、病気や急な用事のために一定日数を残しておきたいという意識が強いグループ。

それぞれのグループの特徴的な属性は次のようなものであった。タイプ1の「休んでもすることがない」派は男性、40歳代、余暇よりも仕事重視、しかし労働時間があまり長くない人たちであった。タイプ2は、男女ともに20~40歳代、賃金等に不満な傾向が強く、企業規模が小さく、比較的労働時間が長いという特徴であった。会社が実際に休暇取得を人事評価の対象にしているかどうかはともかく、そう意識して休まない人はかなり多い。タイプ3は、男女ともに30~40歳代、労働条件への不満が強い、実際の労働時間がかなり長いなどの特徴が出た。タイプ2の特徴と似ているが、事実2と3は、似たような傾向を持つ。タイプ4は、女性、あるいは男女とも20歳代、健康状態があまりよくない、労働時間が比較的短いといった特徴を持ち、1,2,3とはかなり傾向が違っている。

これら4タイプの意識グループと年次有給休暇の消化率との関係を見ると、さらに興味深いことがわかった(表3参照)。まずタイプ1は、実際の休暇の消化率とほとんど無関係である。つまり、「休んでもすることがない」という意識の強い人は、他の3タイプに比べて、実際の消化率が高くも低くもなかったのである。言い換えると、休暇を取ることはできるが、何となく休暇を取らない理由ということであろう。

タイプ2とタイプ3は、傾向が似ていて、二つとも消化率を下げている。つまり、「評価に影響する」と感じていても、「業務量が多い、代わりの人がいない」と感じていても、どちらも実際に休暇を取っていない人たちである。しかし2と3では、消化率に対する影響が、3のほうでより大

表3 消化率と意識との関係

	消化率
タイプ1	0
タイプ2	-
タイプ3	-
タイプ4	+

各意識が消化率を上げる(+)か下げる(-)かという分析結果のまとめである。

きくなっていった。このことは、やはり業務量が多い人、労働時間が長い人が、休暇を取ることがもっとも困難な状況にあるということである。

タイプ4の意識を持つ人たちは、休暇の消化率を高くするという結果であった。つまり、「何かの用事のために」休暇を残しておく人ほど、休暇を取っている。これは、2や3と比べたとき、わかりやすい解釈ができる。つまり、2や3の意識が強い人は、休暇取得の水準が相当程度低い人たちで、4の意識が強い人は、相対的には休暇の消化率は高いけれど、すべてを消化することは避ける、ということになる。

筆者の分析では、これらの意識を持つ人の実際の状況と、これらの意識とは矛盾していなかった。つまり、忙しくないのに3の意識を持つことは少なく、また反対に、忙しいのに1の意識を持つことも少ないのである。したがって、「休んでもすることがない人」に対して、“もっと休みましょう”とだけ言うのは無理がある。休んだら何がメリットになるかを伝え、わかってもらわないといけない。また、社会全体としては、実際に休めない人の状況を改善することが先決といえる。

年次有給休暇の取得促進策

それでは、日本の労働者が年次有給休暇を取得するための改善点はどこにあるだろうか。以下でそれを考察する。

第1に、法律や制度の問題がある。前述したように、西欧との比較では、日本の法制度は改善の余地がかなりあることがわかっている。短期的には難しいだろうが、長期的には、出勤率の規定を緩和すること、最低付与日数を引き上げ、勤続年数による格差を是正・解消する方向で検討すること、連続取得を保障することである。また、法律上の最低基準を遵守させるための施策も重要であ

り、むしろこちらのほうが迅速な対応を求められている。さらに、労働者の家族構成や家族の状況によって年次有給休暇を利用する必要性が異なることに対しては、育児や介護のための休業制度を充実させること、および看護休暇の設置、託児所の増設なども必要である。

第2に、企業の人事管理の課題として次のことが指摘される。労働災害ではない私的な病気やけがによる年次有給休暇の利用が目立つことから、年間に数日程度の私傷病のための休日を設置する必要がある。現在の私傷病欠勤を補う休暇制度は、欠勤4日目以降に適用されることが多く、事実上1日か2日程度の病気欠勤には適していない。そのため年次有給休暇が利用されているのであるから、これを他の制度で補うことによって、本来の年次有給休暇が病気やけがなどのために利用される可能性を低くすると考えられる。また、ほとんどの日本企業は、従業員が年次有給休暇をすべて利用することを前提としていない。このために、従業員がお互いに年次有給休暇を取ることをためらってしまっていると考えられる。それゆえ、年次有給休暇をすべて取得することを前提にした要員管理を行う必要がある。

第3に、労働者自らが年次有給休暇を取得して労働以外の人生の過ごし方を考える必要性である。筆者は定年退職した人々を対象とした生涯学習講座を担当している大学教授から、重要な話を聞いた。それを受講している多くの元サラリーマンは、退職してから地域社会に居場所がないこと、ろくな趣味もなかったことに気づいたと。走りっぱなしの人生、「これでよいのだ」と思っていた人が多かったであろう。でもきっと、若いころに仕事以外の楽しみがあったら、もっと楽しい退職後だったに違いない。ここで筆者が強調したいのは、これからの人生は、学校・仕事・引退という単線型のライフスタイルでは通用しなくなる、ということである。時代の変化は激しい。いつ自分が学んできた知識や技術が陳腐化するかわからない。またそんな変化を予測することは不可能である。だから、何度でも必要なときにまた教育を受け、新たな職業に就いたり、また家庭や地域社会とのつ

ながりを深めることで、人生は充実するのではないだろうか。年次有給休暇はそのために(十分ではないにせよ)必要な時間を与える可能性がある。

第4に、マクロ経済への波及効果をPRすることである。休暇日数が増えることで、旅行・レジャー・外食など関連産業の需要が増える。また関連産業での雇用が増える可能性もある。さらに、全従業員が休暇をすべて消化するという前提で要員計画が立てば、休暇が集中する時期の代替要員が必要になり、結果的に雇用が増えるということもある。

そのほか、休暇の利用時期を分散化するという手段も重要であろう。現在、日本人の多くは、ゴールデンウィーク、夏休み(8月)、年末年始に集中して休暇を取っている。この結果、それらの時期に交通機関や宿泊施設など関連産業の需要が急激に増加し、利用者は高いコストと低い利便性を被っている。したがって休暇の時期が分散化することによって、関連産業の需要が平準化され、年間を通じて安定的な売り上げを得ることが期待される。また他方では、混雑するのに高コストを払うという利用者側の不便も解消されるだろう。

おわりに

20世紀後半、日本人は経済的な繁栄を求め勤勉に労働してきた。しかしもはやその経済的な繁栄も長期不況によって先のわからない時代に突入し、雇用情勢も悪化している。変化の激しいこれからの時代に生きるには、一つの企業に勤めるだけでは報われなくなっている。年次有給休暇の未消化問題は、働きすぎの日本人の健康のため、そして精神的な豊かさを実現するためにも取り組まなければならない重要な労働問題なのである。

主要参考文献

大竹文雄 [2001] 『失職コスト・休暇・労働組合』 橋木俊詔・D. ワイズ編著 『日米比較・企業行動と労働市場』 日本経済新聞社。

小倉一哉 [2003] 『日本人の年休取得行動——年次有給休暇に関する経済分析』 日本労働研究機構。

野田進 [1999] 『「休暇」労働法の研究』 日本評論社。

(おくら・かずや 労働政策研究・研修機構主任研究員補佐)